

DOENÇAS OCUPACIONAIS: UM ESTUDO NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO MUNICÍPIO DE CACOAL/RO.

Aline Ferreira Bravin¹

RESUMO

Um local de trabalho deve ser sadio e agradável, proporcionar aos clientes, e principalmente aos funcionários o máximo de proteção e bem-estar. Devido ao desafio de se manter empregado, os funcionários dos bancos vêm modificando seu estilo de vida, e ficando mais propenso às doenças ocupacionais, mais especificadamente, as LER/DORT e o estresse, objeto do presente estudo. As doenças ocupacionais estão relacionadas, principalmente, com as variáveis: cultura organizacional, motivação e qualidade de vida. O presente artigo teve como objetivo verificar como as doenças ocupacionais têm afetado a qualidade de vida dos funcionários das instituições financeiras do Município de Cacoal – RO, identificando as práticas adotadas para prevenção de doenças ocupacionais nessas Instituições. A pesquisa foi desenvolvida através de estudo descritivo exploratório com abordagem qualitativa realizada no mês de abril de 2013, utilizando como instrumento de pesquisa roteiro semi estruturado, respondidos por 37 funcionários das instituições pesquisadas, onde 11 foi possível aplicar utilizando-se de entrevista e junto aos demais participantes da pesquisa não houve a participação do pesquisador sendo apresentado aos funcionários presentes, em cada instituição, e respondida por aqueles que se dispuseram a responder.

Palavras-chave: Doenças ocupacionais. Motivação. Qualidade de Vida.

1 INTRODUÇÃO

Hoje muitas doenças têm comprometido a saúde dos trabalhadores, principalmente os bancários, sejam eles de bancos públicos ou privados, e isso tem relação direta com as condições de trabalho. Essas doenças são provocadas principalmente pelos movimentos manuais repetitivos, continuados e rápidos por um longo período de tempo, e também pela imposição de muitas metas e quadro de funcionários reduzidos.

A ênfase na era da informática está baseada na produtividade, competitividade e qualidade a qualquer preço. As metas e pressões excessivas estabelecidas pelas instituições financeiras causam grandes prejuízos à saúde dos trabalhadores, visto que muitas empresas deste segmento não se comprometem com o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores,

¹ Acadêmica concluinte do curso de Ciências Contábeis da Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal, com TCC elaborado sob orientação do Professor Ms Andréia Duarte Aleixo.

sendo negligentes e até demitindo os seus funcionários para evitar maiores gastos com a saúde do empregado.

Entre as doenças ocupacionais mais comuns nas instituições financeiras, observa-se que a LER (Lesão por esforço repetitivo), DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionado ao Trabalho) e o estresse são as que mais causam afastamentos e aposentadoria por invalidez nos funcionários. No Brasil a LER/DORT foi diagnosticada no início dos anos 1980, apresentado os sintomas primeiramente nos bancários que trabalhavam como digitadores. (RIBEIRO, 1997).

Outro fator que afeta os funcionários das instituições financeiras é a tensão emocional e física que as pessoas sentem constantemente podendo levar ao estado de estresse ou até mesmo a um estado de estafa mental. O estresse ocupacional refere-se a um processo de transtorno que afeta o indivíduo devido a uma mobilização imensa de sua energia adaptativa para enfrentar as solicitações do ambiente profissional em que atua. A pressão no trabalho pode ser transformada em estresse. E o estresse aumenta direta e indiretamente o custo das atividades empresariais e reduz a qualidade de vida. Como consequência desse tipo de estresse pode ser enumerada os altos níveis de absenteísmo nas organizações, *turnover*, insatisfação, fadiga, ansiedade, aumento do número de erros, acidentes, baixa criatividade e inflexibilidade (ARROBA; JAMES, 1988).

Nas instituições bancárias um dos fatores que mais tem afetado o desempenho e produtividade dos funcionários são a motivação e a qualidade de vida, pois, a saúde do trabalhador é um fator que afeta diretamente a sua produção. Em algumas instituições bancárias, as doenças ocupacionais têm ocorrido com significativas frequências; principalmente, por esforço repetitivo, pressão sobre o trabalho, estresse, etc.

No entanto, nota-se que o mercado de trabalho tem valorizado o ganho e retorno financeiro rápido a qualquer custo. Causando assim, um grande prejuízo a saúde dos trabalhadores, onde muitas vezes, as empresas são negligentes e acabam até demitindo os seus funcionários, para evitar maiores gastos com a saúde do trabalhador. Assim, o prejuízo humano fica evidente, tanto pelas doenças ocupacionais dos funcionários como pela sua qualidade de vida.

As síndromes, como lesão por esforço repetitivo, tecno-estresse, síndrome do desamparo (medo da empregabilidade e do desemprego), depressão, violência e muitas outras forma de estresse ocupacional, estão presente e fazem parte do desafio da qualidade de vida no trabalho, que se torna comum principalmente no ambiente dos bancários. Devido às pressões por produtividade, sobrecarga de trabalho e a agilidade exigida nos atendimentos, os

trabalhadores sentem-se desmotivados e cada vez mais insatisfeitos, fato que, prejudica sua produtividade e gera prejuízos para as instituições e insatisfação com os clientes.

Em virtude das atuais transformações que vem ocasionando competitividade no mercado e a busca por excelência no atendimento surge a necessidade das empresas contratarem mais funcionários para alcançar seus objetivos. Contudo, as instituições financeiras têm sobrecarregado cada vez mais os funcionários em suas tarefas. Sendo que os funcionários vêm trabalhando cada vez mais, em número reduzido, tendo como principais causas: demissões, afastamentos por licença maternidade ou por doenças ocupacionais. Sendo, as mais comuns destacadas: o stress e LER/DORT.

Diante deste contexto, a presente pesquisa, se justifica pela necessidade de demonstrar o prejuízo físico e psicológico que os funcionários das instituições financeiras sofrem por falta de uma política e controle as tais doenças ocupacionais.

Dentro dessa perspectiva, o presente estudo questiona: Como as doenças ocupacionais têm afetado os funcionários das instituições financeiras do município de Cacoal-RO?

Sendo assim, o presente trabalho teve por objetivo verificar como as doenças ocupacionais têm afetado a qualidade de vida dos funcionários das instituições financeiras do Município de Cacoal – RO., identificando as práticas adotadas para prevenção de doenças - ocupacionais nessas instituições.

A presente pesquisa se faz relevante por se tratar de um tema da atualidade e em virtude do Município de Cacoal – RO possuir várias agências bancárias, o que facilitou a pesquisa e viabilizou-se pela disponibilidade de material bibliográfico e pela oportunidade de estudo nas 4 Instituições Financeiras, onde as mesmas se propuseram auxiliar na pesquisa, e em termos acadêmicos a pesquisa está direcionada para a construção científica.

Nesse contexto o presente trabalho além da presente introdução compõe-se de: Fundamentação teórica que envolve os temas - Evolução e Conceito de Trabalho, Cultura Organizacional, Motivação no trabalho, Qualidade de vida no trabalho, Doenças Ocupacionais, Metodologia, Análise e discussão de dos dados, considerações finais e referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os aspectos teóricos que nortearam o referencial teórico são compostos de cinco temas principais: Evolução e Conceito de Trabalho, Cultura Organizacional, Motivação no Trabalho, Qualidade de vida no Trabalho, e Doenças Ocupacionais.

2.1 EVOLUÇÃO E CONCEITO DE TRABALHO

De acordo com Morin (2001), nas últimas décadas ocorreram transformações no mercado de trabalho; muitos empregos permanentes desapareceram e em contrapartida aparecem novas tecnologias e formas inovadoras de organizar e facilitar o trabalho. Ao mesmo tempo, em algumas áreas do mercado de trabalho, o funcionalismo sofre com cargas excessivas, uma das principais causas das doenças ocupacionais.

O trabalho é uma prática transformadora que garante a sobrevivência do ser humano. Para Malvezzi (2004), por meio do trabalho o ser humano percebe sua vida como um projeto, reconhecendo sua condição ontológica, materializa e expressa sua dependência diante da natureza, produzindo os recursos materiais, culturais e institucionais que fazem parte de seu ambiente, desenvolvendo seu padrão e qualidade de vida.

Conforme Borges e Yamamoto (2004) cada indivíduo tem seu próprio conceito de trabalho. O que estabelece uma variedade imensa de conceitos e significados, dependendo do acesso que cada um tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao conhecimento necessário para utilizá-los e aplicá-los no trabalho, da sua posição na estrutura social, das condições que ele executa suas tarefas, seu autocontrole e suas ideias, dos modelos de trabalhadores que cada um recebe, entre outros aspectos.

Borges e Yamamoto (2004) ressaltam ainda, que a maneira de executar o trabalho e de pensar sobre o mesmo varia de várias formas, conforme as seguintes dimensões:

- a) **Dimensão concreta:** segurança física e conforto referem-se aos recursos tecnológicos com o qual se pode realizar o serviço, as condições materiais e ambientais;
- b) **Dimensão gerencial:** controle de como o trabalho é gerido, segundo o exercício das funções de planejar, organizar, ou seja, dividir e distribuir as tarefas;
- c) **Dimensão socioeconômica:** abrange a pronúncia entre o modo de realizar o trabalho e as estruturas sociais, econômicas e políticas em plano macro da sociedade, abrangendo

aspectos como renda média, nível de oferta de emprego, prosperidade de um setor econômico e crescimento econômico societal;

- d) **Dimensão ideológica:** consiste no discurso elaborado sobre o trabalho, tanto em nível coletivo ou societal, justificando-se pelo entrelaçamento das demais dimensões e, especialmente, as relacionadas com o poder na sociedade; e,
- e) **Dimensão simbólica:** compreende os aspectos da relação de cada pessoa com o trabalho.

A partir dos indicativos dos autores Borges e Yamamoto (2004) percebe-se que o crescimento acelerado das atividades comerciais e a necessidade de produzir-se cada vez mais, promoveu uma valorização no fator motivação, sendo que as organizações passaram a considerá-la como uma ferramenta para valorização do seu funcionário, que precisa se sentir uma parte integrante da empresa a fim de que as metas e objetivos sejam alcançados, ou seja, a cultura organizacional passa a ditar as regras do trabalho determinando os limites dos vários grupos existentes se utilizando de mecanismos formais ou informais.

2.1.1 Cultura Organizacional

Para entender os aspectos motivacionais e alinhá-los com a qualidade de vida é importante entender o caminho da cultura organizacional.

Cultura organizacional é formada pelo conjunto de valores incorporados a empresa durante toda sua existência. Tais valores são formados conforme as necessidades e são fixadas a partir de experiências vivenciadas. Junior e Andrade (2004) conceituam cultura de uma organização afirmando que essa é formada por meio de normas, crenças, valores e padrões centrais que estruturam a execução organizacional.

Para Rodrigues (2012), uma pessoa quando entra em uma organização não é uma “folha em branco” onde possa ser preenchida sobre ela a cultura organizacional. Sua história de vida já está escrita na qual ela fazia ou faz parte. A cultura organizacional vai sendo influenciada, transformada ao longo da vida de cada um, através de seus valores e crenças, assim como, também é na empresa, aonde a cultura organizacional vai se moldando de acordo com as necessidades.

É através da cultura organizacional que os funcionários se interagem, crescem e se desenvolvem, os tornando mais disciplinados e dedicados. É fundamental que as empresas estejam ligadas e tenham consciência da importância que a cultura tem sobre o comportamento das pessoas envolvidas, e tenha como finalidade uma cultura capaz de realizar

os objetivos e metas implantadas pela organização, assim como, valorizar e motivar seus funcionários (MARSON *et al* 2011).

A partir desse contexto, pode-se inferir que o comportamento do trabalhador é influenciado pelo seu ambiente organizacional, assim como, tudo que acontece no seu dia a dia pode influenciar na satisfação ou não com seu trabalho, ou seja, a motivação no desenvolvimento de suas atividades diárias pode facilitar ou dificultar o alcance dos objetivos pessoais. Se trouxer satisfação, o ânimo para o trabalho será positivo; entretanto, se trouxer frustração poderá contribuir para o estresse, prejudicando assim sua qualidade de vida no trabalho.

2.2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e as empresas têm buscado valorizar e promover a motivação dos seus funcionários, em busca de maiores resultados.

Para Chiavenato (1999) a motivação é o que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou que dá origem a um comportamento específico, podendo este comportamento ser provocado por estímulo externo ou interno da empresa.

Para Maximiano (2007) existem dois fatores (externos e internos) que influenciam o comportamento das pessoas:

- a) Externos: são estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue, porque satisfazem as suas necessidades; e,
- b) Internos: são as necessidades próprias das pessoas como: aptidões, interesses, valores e habilidades da pessoa.

No entanto, o estado motivacional do indivíduo, pode influenciar no desempenho de suas funções laborais, uma vez que o desempenho deste indivíduo depende muito do quanto está motivado para a realização das tarefas a ele atribuídas.

Nesse sentido Albrecht (1992) ressalta a importância do funcionário se importar com a organização e a organização também se importar com o funcionário; isso remete a cultura e ao clima organizacional.

Para Marson, *et al* (2011) o clima organizacional tem influência sobre o funcionário, e tudo o que acontece no seu dia a dia pode ou não ter influência com a satisfação com seu trabalho. Para os autores, a motivação também está ligada aos afazeres diários, que interfere na qualidade de vida dos funcionários; assim, se o trabalho lhe trouxer satisfação, logo o

resultado será positivo, porém se o trabalho trazer frustração, poderá contribuir para o estresse, interferindo na qualidade de vida no trabalho.

A maioria das definições sobre motivação a consideram como um comportamento externado. As pessoas motivadas dedicam um esforço maior a tarefa realizada do que as desmotivadas. No entanto, essa definição é relativa e nos diz muito pouco. Robbins (2008) apresenta uma descrição mais apurada afirmando que a motivação é a disposição para fazer alguma coisa, que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade do indivíduo. Essa necessidade significa uma deficiência física ou psicológica que faz com que determinado resultado pareça satisfatório. A definição desse autor pode ser melhor compreendida através da figura 1 que trata do processo motivacional.

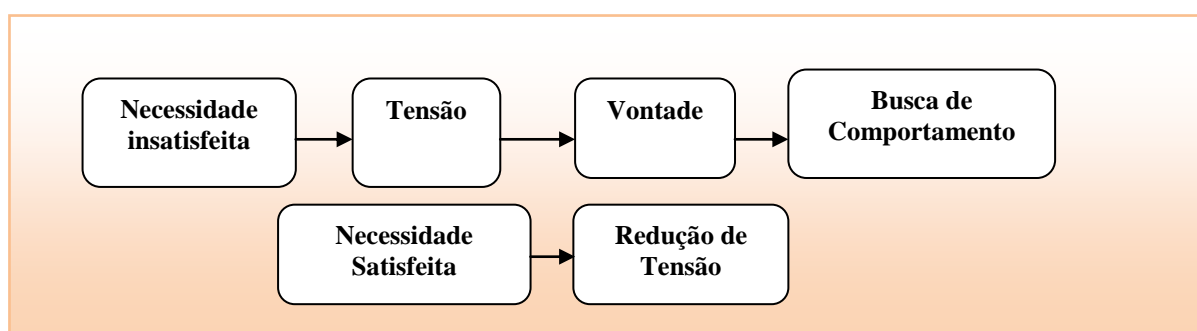


Figura 1: Processo Motivacional.
Fonte: Adaptado de Robbins, (2008, p. 48)

Sendo assim uma necessidade não suprida gera tensão que estimula a vontade da pessoa, essa vontade estimula a busca de comportamento, que já cumpridas satisfarão a necessidade reduzindo assim a tensão. Mayo (2003) nesse contexto complementa ressaltando que para a empresa obter resultados satisfatórios os funcionários precisam estar motivados e comprometidos, pois poderão afetar diretamente na:

- a) **Satisfação dos clientes:** que está diretamente vinculada à satisfação do funcionário, em especial aqueles que são diretamente envolvidos com os clientes;
- b) **Níveis de qualidade e retrabalho:** qualquer que seja o trabalho dos empregados, o nível da qualidade de seu trabalho mede o seu comprometimento. Os empregados precisam se importar com o seu trabalho, isso ocorrendo, eles estarão preocupados em fazer tudo certo desde o começo;
- c) **Sugestões e melhorias:** pessoas que dão sugestões para a empresa indicam envolvimento com o seu trabalho. Sugestão com higiene, por exemplo, devem ser diferenciados daqueles relacionado ao próprio trabalho, ou aos benefícios do cliente;

d) **Pesquisas:** as pesquisas sobre os empregados podem nos dar uma visão clara e permitem analisar o progresso em comparação com os objetivos culturais. A quantidade e a frequência das pesquisas dependem muito do ritmo da empresa, pois preencher formulários com muita frequência pode cansar os funcionários e o cansaço reduz a qualidade; e;

e) **Absenteísmo excessivo e perdas de pessoal:** as pessoas motivadas com o trabalho são mais presentes do que as insatisfeitas com o seu trabalho, ou com um ambiente onde reine um mal-estar geral com relação a moral. As organizações podem apresentar variações nas taxas de absenteísmo. O absenteísmo pode-se medir como uma porcentagem e também como um custo real. Uma pessoa ausente não pode criar um valor adicionado, e a ausência pode incorrer custos, como: horas extras, trabalhadores temporários e perda de resultados.

Nesse sentido todas as pessoas têm suas particularidades; o que motiva uma pessoa pode não motivar outra, porque todas as pessoas têm seus desejos e prioridades. O que pode agradar um funcionário pode desagradar os demais da mesma forma. E o que motiva uma pessoa hoje pode não ser o mesmo que a motiva amanhã, ou daqui a uma semana, um mês, etc. Algumas organizações já compreendem que não só o salário, mas também outros fatores, como benefícios se fazem necessários para que satisfaça a necessidade do trabalhador (MARSON *et al* 2011).

Em Maslow (1962) as necessidades são organizadas em forma de uma pirâmide (figura 2), de acordo com o grau de importância e de influência no comportamento humano. O autor deixa claro que não só as satisfações das necessidades primárias como comer, beber, dormir e viver em um lugar seguro, mas que o homem precisa também se sentir satisfeito ao suprir suas necessidades mais elevadas, como realização, desenvolvimento de habilidades e utilização mais ampla de suas potencialidades, fatores que tem importância no processo motivacional.

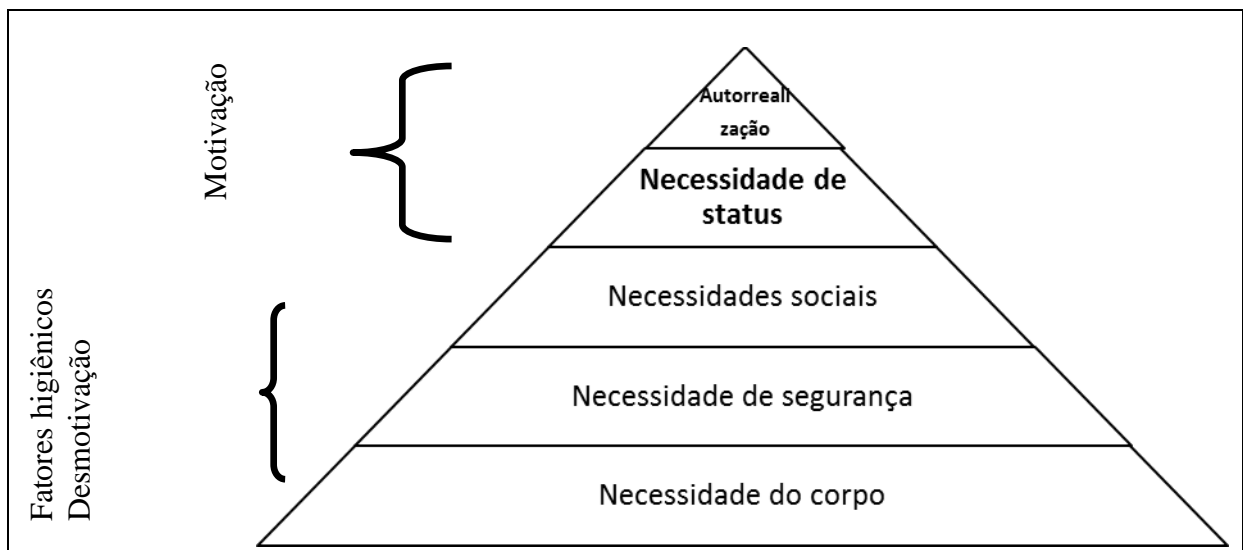


Figura 2: Hierarquia das necessidades de Maslow
Fonte: Adaptado de Maslow, (1962)

De acordo com a figura 2, as necessidades primárias, que são as do corpo, as mais básicas, incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades da estrutura física. Necessidades de segurança incluem danos físicos e emocionais. Já as necessidades sociais incluem convivência, amizade e sensação de pertencer a um grupo de pessoas. Estima, inclui fatores como respeito próprio, status, reconhecimento e atenção. Autorealização é a intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser, incluindo crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial. As necessidades do corpo, as necessidades de segurança e algumas necessidades sociais, para Maslow são fatores que causam desmotivação. Nessa teoria, a satisfação dessas necessidades é essencial. Já a carência destas necessidades não motiva ninguém, ao contrário, desmotiva. As necessidades de autorealização, status e algumas necessidades sociais são fatores motivacionais, portanto, na ausência dessas necessidades satisfeitas às pessoas lutam para tê-las satisfeitas, motiva as pessoas a alcançar a satisfação destas necessidades.

Portanto, as pessoas quando satisfeitas e altamente motivadas pelo seu trabalho apresentam um índice de comprometimento muito maior dentro da organização, pois são as pessoas que compõem o capital humano das empresas; elas produzem, administram e controlam o ambiente interno das organizações como se fossem peças de uma engrenagem que ajudam a movimentar um sistema. Cada pessoa é um ativo em potencial, pois adicionam ao estoque da empresa capacitação, experiência e conhecimentos que representam potencial de crescimento para a empresa (MAYO, 2003).

Logo, a partir desse contexto, o que os funcionários realmente almejam vão além da realização de alguns desejos; todos desejam o bem estar. Assim, as empresas precisam

proporcionar qualidade de vida dentro da organização, com implantação de melhorias gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Baú (2005) a relação do homem com o trabalho é bastante complexa. O trabalho, para grande parte das pessoas é considerado com um fardo pesado, mas é através do trabalho que o ser humano tira proveito dos recursos naturais, modificando a natureza e recriando-a.

A qualidade de vida depende, em maior parte, da conscientização e do compromisso da empresa. É fundamental que a empresa assuma sua parcela de responsabilidade diante dos problemas e necessidades enfrentados na atualidade com relação à saúde dos funcionários, ao equilíbrio ecológico, a sobrevivência e desenvolvimento autossustentável de todos (BITENCOURT, 2004).

Qualidade de vida é um termo comum no vocabulário popular, mesmo sem definir exatamente o que estão falando. Em suma, resume-se em melhorias ou um alto padrão de bem-estar na vida das pessoas, sejam elas de ordem econômica, social ou emocional; identifica-se em relação à saúde, moradia, ao lazer, aos hábitos de atividade física e a alimentação. O fato é que todos esses itens relacionados levam a uma percepção positiva de bem-estar (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012).

Silva (2007) afirma que qualidade de vida no trabalho pode ser produzida pelo desenvolvimento de programas de promoção da saúde, pelo desenvolvimento de programas de ginástica, bem como, a realização de exercícios físicos durante a jornada de trabalho.

Para Baú (2005) a qualidade de vida dos funcionários está ligada as condições ambientais de trabalho e estas qualidades podem ser estudadas em três aspectos: condições físicas, químicas e condições biológicas de trabalho. De acordo com Baú (2005) as condições físicas são mostradas como:

- a) **Ambiente arquitetônico:** constitui o aspecto do posto de trabalho: máquinas e equipamentos;
- b) **Ambiente térmico:** é de suma importância, pois as condições climáticas devem ser levadas em conta, proporcionadas ambiente de trabalho confortável ao homem;

- c) **Ambiente sonoro e luminoso:** também são importantes para o local de trabalho. A luminosidade do ambiente deve ser confortável aos olhos e os ruídos, muito presentes, precisam ser evitados;
- d) **Vibrações:** que ocorrem nos ambientes de trabalho podem ocasionar sérios danos no corpo do trabalhador. A ergonomia mostra os cuidados a serem tomados em cada um dos casos;
- e) **Ambiente toxicológico:** que se preocupa com a poluição do meio ambiente; e,
- f) **Ambiente bacteriano:** causando doenças, por exemplo: ventilação, umidade, entre outros.

Chiavenato (1999) ressalta que a higiene do trabalho está ligada às condições ambientais do trabalho que amparam a saúde física e mental dos funcionários. Para o local de trabalho se tornar saudável precisa ter condições ambientais e físicas controladas, o que garantirá o cuidado como o funcionário e o enquadramento diante da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e outros normativos. Alguns exemplos destas condições são: exposição aos ruídos, baixas e altas temperaturas, umidade, falta de luminosidade, ventilação, equipamentos adequados, entre outros.

Assim, a qualidade de vida no trabalho mostra em que grau os funcionários da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais através do seu empenho na organização.

No caso das Instituições Financeiras, foco de estudo da presente pesquisa, nos últimos anos houve uma grande evolução tecnológica que auxilia na execução de suas atividades e processos, fruto das transformações intensas junto à era da informática, que vem ocasionando trabalhos rotineiros, parcelados e repetitivos.

Existem estudos em que demonstram que o setor bancário apresenta problemas referentes à saúde e a qualidade de vida e precisa de melhorias, pois as condições atuais geram mal estar e doenças ocupacionais, as quais podem ser prevenidas ou reduzidas, podendo ser realizadas através de contextos laborais, que estão possibilitando melhorias nas condições de trabalhos dos funcionários (LUERSEN, 2009).

Para Luersen (2009) as profissões que mais sofrem com doenças ocupacionais são as do setor dos bancários. O ambiente de trabalho, as atividades físicas, o descanso físico e mental, ou seja, viver de forma moderada sem excessos são ferramentas essenciais para o bom desenvolvimento das atividades exercidas dentro das instituições bancárias, o que em função da cultura organizacional e das exigências em relação às tarefas, tem sido deixado de lado e os reflexos vêm em forma de doenças ocupacionais.

2.4. DOENÇAS OCUPACIONAIS

Conforme Anuário Estatístico da Previdência Social (2013) acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos seguros especiais, causando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho.

O acidente de trabalho nas empresas brasileiras tem gerado uma despesa de R\$ 20 bilhões por ano, não sendo, porém, esses números subestimados, pois se calcula que 80% dos acidentes e doenças profissionais, especialmente os de menor gravidade não são notificados. Conforme os números da Previdência Social, que servem de apoio para as informações oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, só no ano de 2000, para um total de 26.228.629 trabalhadores, ocorreram 287.500 acidentes de trabalho e 19.134 casos de doenças relacionadas com o trabalho (BAÚ, 2005).

Já no setor bancário tem predominado o controle das pessoas sobre as tarefas, horários e produção. Em geral, nos bancos os funcionários trabalham muito, em um ritmo cada vez mais acelerado. O trabalho exige o menor tempo com o maior desempenho. Em suma, os trabalhadores do ramo financeiro trabalham diariamente sobre tensão e monotonia, desgastando a saúde. Esse trabalho desgastante expropriante da saúde causa novas e velhas doenças, como ostenopia (vista cansada), dor no estômago, úlcera, gastrite, varizes, ansiedade e depressão, além dos já citados anteriormente, como LER/DORT e estresse (OLIVEIRA, 2006).

Para Baú (2005) no setor bancário vem ocorrendo uma transformação importante, pois a informatização e automação das tarefas resultam em consequências para o trabalhador bancário. Entre estas consequências destacam-se as doenças adquiridas devido ao trabalho, com destaque para a LER/DORT e o estresse.

2.4.1 LER/DORT

A LER/DORT (Lesão por Esforço repetitivo/Distúrbios Ósteo Articulares Relacionados ao Trabalho) é um tipo específico de doença ocupacional que resulta em dor crônica e incapacidade para o trabalho. Para fins trabalhistas, esse tipo de doença ocupacional é equivalente a um acidente de trabalho, já respondendo por cerca de oitenta por cento dos “auxílio e aposentadorias” concedidas atualmente pela Previdência Social. O número de casos

de LER/DORT registrados pela Previdência Social cresce em proporção assustadora, e grande parte desses casos não são reconhecidos como acidente de trabalho. Uma das categorias mais atingidas são os bancários, que por sua vez possuem um dos sindicatos mais fortes, passando a agir diretamente com a Central Única dos Trabalhadores - CUT (OLIVEIRA, 2006).

Relacionados LER/ DORT estão os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho que se referem a um conjunto de outras doenças: tenossinovite, bursite, dedo em gatinho entre outras que decorrem da sobrecarga perante o sistema musculoesquelético sem o tempo necessário para repouso e recuperação. Algumas situações podem contribuir para o surgimento dessa doença, tais como: ritmo acelerado de trabalho, pressão explícita, metas inatingíveis, jornada de trabalho prolongada, não realização de pausas para as refeições, execução de elevados número de movimentos repetitivo por longo tempo, mobiliário ergonomicamente mal projetado, entre outros.

Os principais sintomas da LER/DORT são a dor crônica, espontânea ou decorrente de algum tipo de movimentação, certas sensações de fraqueza, peso, cansaço, dormência, formigamento, agulhada, choque, etc. Esses sintomas delimitam o uso das mãos, dos membros superiores ou da parte do corpo afetada pela doença. Além dos sintomas, é possível identificar a doença com exames clínicos ou observação clínica, elementos que possam estar causando inflamações nas partes do corpo comprometidas (OLIVEIRA, 2006).

Sabe-se que a origem dessas doenças se dá por fatores de risco multicausal, como postura inadequada, força, estresse, entre outros, um programa de prevenção não se dá isoladamente. Para a prevenção é necessário um conjunto de ações, tais como: melhoria no local de trabalho, conscientização dos trabalhadores, pausa para as refeições, intervalos para descanso, revezamento e ginástica laboral. Esse conjunto de ações denomina-se ergonomia (GAMA, 2012).

Rocha (2003) afirma que os LER/DORT referem-se a diversas patologias do sistema musculoesquelético, que ocorrem geralmente nas extremidades superiores, ocasionando ou não a degeneração dos tecidos. Este adoecer tem relação direta com uma combinação de fatores relativos ao contexto de trabalho, sendo considerada uma doença ocupacional, resultando em sofrimento, diminuição da capacidade laborativa e restrições no desenvolvimento de atividades do dia a dia, como escovar os dentes e pentear os cabelos, acompanhados de diminuição de autoestima, ansiedade e estresse. As LER/DORT são uma doença crescente, e se diferencia em fases clínicas:

- a) **Fase 1:** sensação de peso, desconforto no membro afetado, dor localizada e que piora com a jornada de trabalho e melhora com o repouso;

- b) **Fase 2:** dor tolerável, porém mais intensa, com formigamento e calor, piora com a jornada de trabalho e com alguns afazeres domésticos;
- c) **Fase 3:** dor persistente, perda do controle dos movimentos, perda da sensibilidade e queda na produção, as vezes, incapacidade;
- d) **Fase 4:** dor forte, contínua, perda da força incapacidade para execução de tarefas no trabalho e domicílio, são comuns deformidades e atrofias.

Um ambiente de trabalho organizado, com pessoas bem treinadas e condicionadas com respeito aos fatores ergonômicos e aos limites biomecânicos certamente diminui o risco de desencadeamento das Doenças ocupacionais, inclusive o estresse.

2.4.2 Estresse

Entre as doenças mentais comuns no ambiente de trabalho está o estresse, que é objeto de vários estudos de doenças relacionadas com o trabalho. O estresse é considerado o grande vilão da saúde, e também um grande problema para as empresas brasileiras, principalmente para os bancários. O estresse definiu-se como uma resposta do corpo humano perante algo que é submetido, sejam dificuldades do dia a dia, seja financeiro, com amigos ou com o próprio ambiente de trabalho (MAIER; HUNIOR; KOVALESKI, 2011)

O amparo afetivo e social que as pessoas recebem durante a sua vida profissional e uma relação satisfatória com a atividade de trabalho são fatores de fundamental importância para o desenvolvimento na vida humana. A fraqueza emocional provocada pela falta destes suportes pode trazer grande sofrimento, refletindo tanto na vida pessoal como no trabalho. O trabalhador sente-se sem alternativa de compartilhar suas dificuldades e como consequência tende a aumentar sua tensão emocional, o que resulta em estresse ocupacional (KOLTERMANN, 2011).

O quadro 1 mostra o quadro evolutivo de estresse físico, que tem quatro níveis de manifestação:

Quadro evolutivo de estresse físico			
1º Nível	2º Nível	3º Nível	4º Nível
A fase do alarme: desânimo, vontade de não ir trabalhar. Dores principalmente nas costas, pescoço e coluna. Quando perguntam o que você tem a resposta é “não sei”.	Interfere no relacionamento com outras pessoas, pode haver sensação de perseguição, aumento de absenteísmo e rotatividade de empregos.	Nota-se diminuição na capacidade intelectual. Pode começar a aparecer doenças como depressão, estafa, exaustão. Verifica-se também aumento de bebidas alcoólicas.	Alcoolismo, drogificação, pensamentos ou tentativas suicidas. Nesse momento se faz necessário afastar-se do trabalho.

Quadro 1: Níveis de manifestação do estresse.

Fonte: Adaptado pela autora de Almeida; Gutierrez; Marques, 2012.

A partir do quadro 1, pode-se observar que há um quadro nítido de esgotamento físico e mental, decorrente dos fatores como o ritmo intenso de trabalho, sobrecarga de trabalho e excesso de horas trabalhadas, pressão dos gestores, prazos e horários. Esses fatores conduzem ao aparecimento de quadros de estresse, comprometendo a qualidade e quantidade dos serviços executados, desencadeando o surgimento de outros problemas de saúde (RIBEIRO, 2004).

Nesse contexto, o estresse vem se tornando um problema cada vez maior nas organizações. As pessoas estão trabalhando mais, com cargas e horários de trabalho cada vez maiores, devido ao enxugamento de seus setores de trabalho. Os antigos funcionários de empresa reclamam da instabilidade no emprego e lembram com saudade do tempo em que seu emprego em uma grande empresa era sinônimo de segurança para a vida inteira. Em pesquisa relata-se que os funcionários também se queixam do estresse provocado pela necessidade de equilibrar a vida pessoal com as responsabilidades da vida profissional. Para os administradores, ajudar a força de trabalho e lidar com o estresse se tornou prioridade (ROBBINS, 2008).

3 METODOLOGIA

A pesquisa está inserida na área das ciências sociais e possui estudo de caráter exploratório, do qual a coleta de dados ocorreu por meio de levantamento bibliográfico, pesquisa descritiva e exploratória, com abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva consiste em investigar o “que é”, ou seja, é descobrir os detalhes e características de uma situação. Assim, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, grupos ou indivíduos (RICHARDSON, 1999).

Um trabalho é de natureza exploratória quando envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram (ou tem) experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão, com a finalidade básica de desenvolver e esclarecer determinadas situações, podendo inclusive, a partir dos achados desenvolver ou formular novos conceitos. As pesquisas exploratórias, segundo Gil (1999, 0. 43) visam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999, p. 43). Assim, a presente pesquisa apesar de não ter como finalidade formular novos conceitos, a partir do referencial teórico, busca conhecer melhor o tema proposto “doenças ocupacionais” junto aos bancários das instituições financeiras do município de Cacoal, a partir de suas práticas e experiências no desenvolver de suas atividades no dia a dia.

O tipo de pesquisa foi de abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada a partir dos dados coletados em 4 Instituições Financeiras no município de Cacoal – RO. Pode ser caracterizada pesquisa qualitativa a tentativa de um entendimento detalhado dos significados e características situacionais mostrados pelos entrevistadores (RICHARDSON, 1999).

A pesquisa qualitativa compreende questões muito particulares, ocupando-se nas Ciências Sociais com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Para a autora, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, dos valores, crenças e aspirações (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2011).

A investigação baseou-se em variáveis qualitativas de forma de entrevistas com questionários, com apoio de observação do qual não houve intervenção do pesquisador na exposição.

Considerando seus objetivos, esta pesquisa se constitui de tipo prática, pois seu objeto de estudo se estabelece por uma situação social e por um problema encontrado em tal situação, buscando esclarecer a problemática observada, que é estudar os tipos e manifestações das doenças ocupacionais das instituições financeiras no município de Cacoal-RO, identificar as práticas adotadas para prevenção de doenças ocupacionais nestas instituições e a percepção e satisfação dos funcionários sobre a qualidade de vida no trabalho. O método utilizado na pesquisa foi à pesquisa campo. Pois, o mesmo permite uma interação entre o pesquisador à realidade da pessoa pesquisada, assim se constrói um importante conhecimento para quem faz a pesquisa social. A pesquisa de campo depende da qualidade da pesquisa exploratória, ou seja, depende da clareza da questão levantada, do estudo

bibliográfico, para o pesquisador não precisar partir de um nível primário, e sim, já ter um conhecimento existente do assunto colocado (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2011).

A abordagem da pesquisa se realizou por meio de visitas com entrevista e entrega de questionários aos funcionários presentes no mês de Abril de 2013, em 4 agências bancárias.

Os resultados obtidos foram organizados conforme a necessidade do objeto de estudo, tendo como subsídio, para apoio de compreensão a análise, o material da literatura consolidando as informações.

Instituições Financeiras são organizações, com a finalidade de otimizar e alocação de capitais financeiros, próprios ou de terceiros, incluindo pessoas físicas e jurídicas, que tenham interesse em sua operação como acionistas, clientes, colaboradores, cooperados, fornecedores do mercado onde a organização opere. Os bancos têm funções de depositar capital em forma de poupança, financiar casas e automóveis, conceder empréstimos, trocar moedas, efetuar pagamentos, entre outros.

Em Cacoal há 2 bancos públicos, 3 privados, 1 de economia mista e 3 cooperativas. Para a realização da pesquisa foram entregues questionários semi estruturados a todos os funcionários presentes totalizando 65, sendo que foram recebidos de volta apenas de 37 funcionários, devido a falta de tempo e aos afazeres, entre esses 37 houve entrevista direta com 11 funcionários. A pesquisa se deu em quatro agências bancárias no município de Cacoal – RO, sendo 1 instituição de iniciativa privada, 1 instituição pública, 1 de economia mista e 1 cooperativa.

A apuração dos resultados está demonstrada por meio de tabela, quadro e figuras, e foram organizados conforme a necessidade do objeto de estudo.

Esta pesquisa esta pautada dentro dos padrões éticos de pesquisa no sentido de não mencionar nomes ou quaisquer dados que possam trazer prejuízo a outrem.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise e discussão dos dados coletados na presente pesquisa foram divididas da seguinte maneira: Dados gerais, análise dos dados sobre doenças ocupacionais, motivação e qualidade de vida.

4.1 DADOS GERAIS

Quanto aos dados gerais, os resultados obtidos a partir da pesquisa, demonstraram que a idade mínima dos entrevistados foi de 19 anos e a máxima de 56, ou seja, são trabalhadores em plena fase produtiva que contribuem para pleno desenvolvimento funcional. Na cooperativa predominam os de menor idade. Dentre os pesquisados 16 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino. A pesquisa mostra que das pessoas entrevistadas as mulheres predominam no setor bancário, apesar de muitas terem dupla, ou tripla jornada, sendo trabalhadoras bancárias, mães e donas de casa. Essa multifunção das mulheres contribui muito para o surgimento de doenças, pois quase sempre estão muito ocupadas, se dividindo entre os inúmeros afazeres do lar e do trabalho. As instituições de forma geral exigem uma boa qualificação. Na figura 3, pode-se observar que, dentre os pesquisados das instituições de Cacoal, 65% já cursaram ou cursam o Ensino Superior.

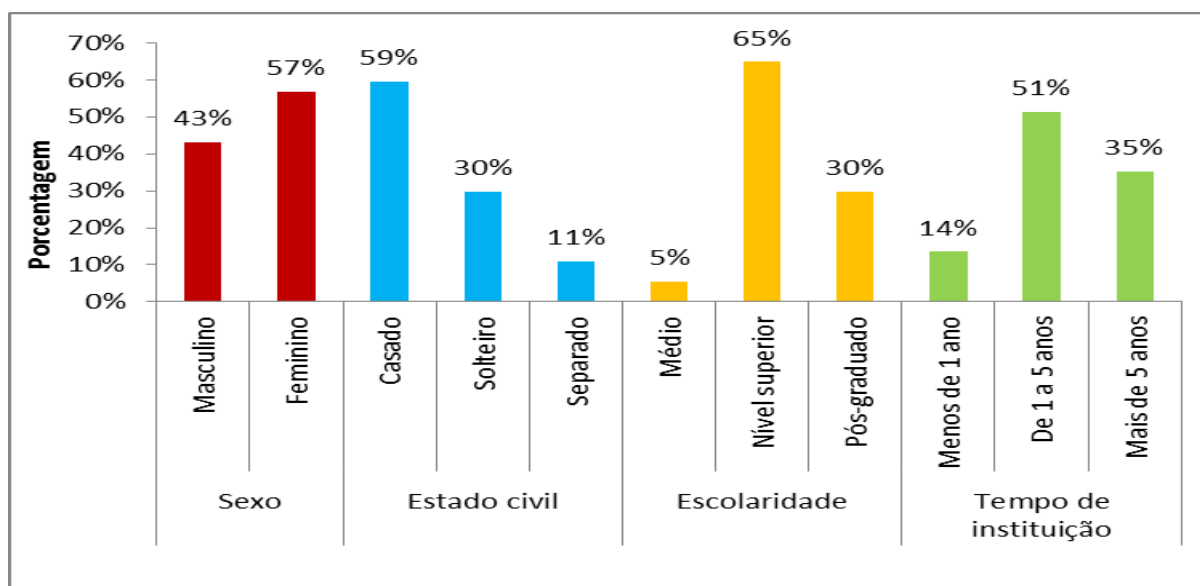


Figura: 3 Dados Gerais.
Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

Algo que vale ressaltar é que na instituição de iniciativa privada os funcionários só conseguem emprego no banco se tiveram cursando ou já cursado o ensino superior; um fato interessante sobre esses dados evidenciados na figura 3, é que apesar da maioria dos bancos existentes serem antigos na cidade, a maioria dos pesquisados possuem entre 1 a 5 anos de profissão (bancário).

4.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS

As doenças ocupacionais, foco da presente pesquisa, podem ser evidenciadas de forma surpreendentes, visto que, contraria as teorias e dados sindicais. Os dados serão apresentados por tipo de instituição pesquisada, o que facilita a comparação entre os pesquisados.

A figura 4 evidencia a incidência de doenças ocupacionais, por tipo de instituição pesquisada.

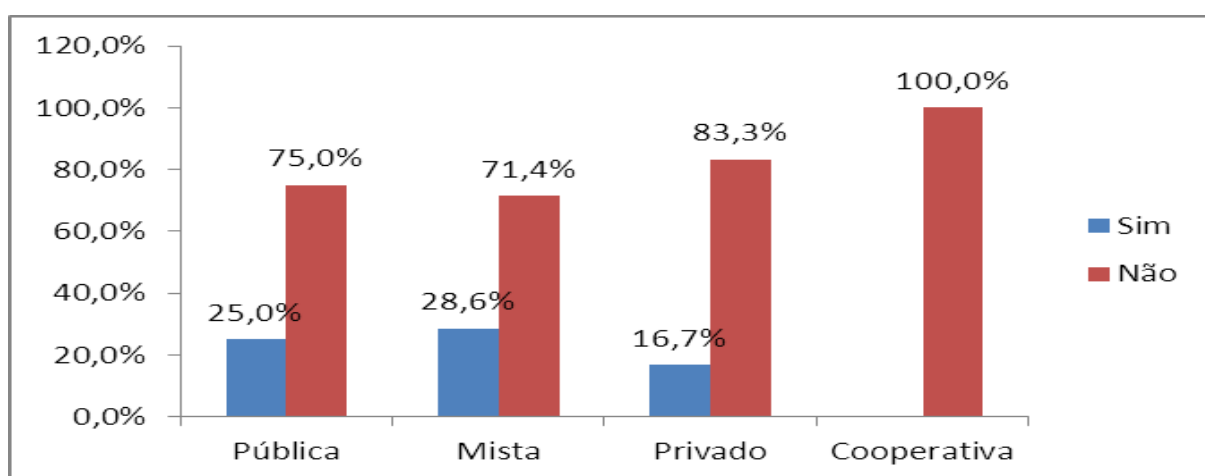


Figura 4: Doenças ocupacionais
Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

De acordo com a figura 4, as doenças ocupacionais foram mais evidenciadas na Instituição de economia mista, com 28,6%; em seguida, vem à instituição pública, com 25,0% dos funcionários afirmando que possuem doença ocupacional, e em 3º lugar vem o banco privado, com somente 16,7% dos entrevistados afirmando ter doença ocupacional. Isso contradiz o que diz o sindicato dos bancários de Rondônia, pois a pressão psicológica, a ameaça de desemprego e a falta de funcionário, gerando acúmulo de tarefas ocorre principalmente nos bancos privados. Nota-se que a cooperativa pesquisada não possui nenhum um funcionário com doença ocupacional, já que o sistema das cooperativas é bem diferente dos demais, onde geralmente o quadro de funcionários é completo, assim não há sobrecarga nos afazeres e não há pressão por parte dos superiores.

As doenças ocupacionais que se mostraram presente na agência pública foram a LER/DORT. Uma das pessoas entrevistadas afirmou que a “LER/DORT e o Estresse é o mal do século” (P3/2013), e ainda que poucas empresas procuram realmente melhorar esse quadro. A maioria, para ela, busca só a lucratividade. Para se sentir melhor a funcionária tenta

alternar entre ficar sentada e em pé, ela procura sempre realizar ginástica laboral, e faz exercícios físicos fora do ambiente de trabalho.

De acordo com a figura 4 na de economia mista, 28,6% pessoas possuem a doença ocupacional LER/DORT. Um dos funcionários afirmou que para ele a maior doença ocupacional que se pode ter é o estresse, e este pode ser amenizado com uma vida saudável, exercícios físicos, e principalmente o bom humor, lembrando sempre que o banco existia antes de nos e permanecerão após a nossa aposentadoria (EM/2013).

Ainda de acordo com a figura 4, (doenças ocupacionais) na agência privada, dos funcionários que responderam o questionário a maioria tem mais de 5 anos que trabalha na mesma instituição. Um fato que pode ser observado é que dos 16,7% funcionários que tem a doença ocupacional também tem mais de 5 anos na mesma agência. Em uma das entrevistadas, foi dito que isso influencia, pois o fato de ficar muito tempo na mesma função desencadeia a LER-DORT, já que a mesma se trata de lesão por esforço repetitivo e dor osteomusculares relacionado ao trabalho (P4/2013).

Já na cooperativa onde foi realizada a pesquisa, dos entrevistados nem um deles sofrem de doença ocupacional, e apenas 20%, afirmam terem algum tipo de desconforto físico, conforme mostra a figura 5.

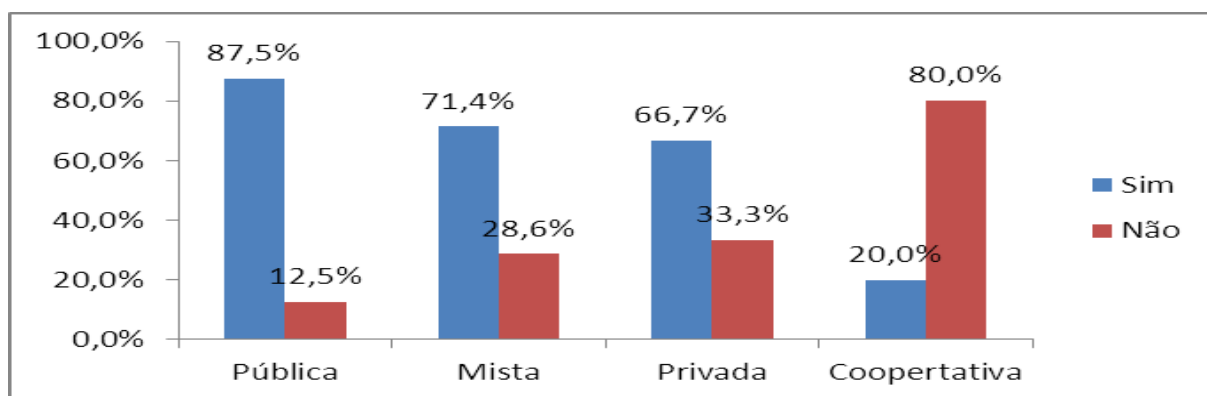


Figura 5: Desconforto físico
Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

De acordo com a figura 5, 87,5% dos entrevistados na Instituição pública sente algum tipo de desconforto físico. Conforme estudos bibliográficos, o desconforto se dá principalmente nos membros superiores, dores nas costas, vistas cansadas e desconforto nas pernas. Na instituição de economia mista, 71,4% dos pesquisados tem desconforto físico, e na instituição de economia privada esse número reduz para 66,7%. Nota-se que no geral, mais de 50% dos entrevistados afirmam terem algum tipo de desconforto. Esses resultados sobre o desconforto no ambiente de trabalho remetem a não observância das preocupações

mencionadas por Luersen (2009) quando afirma que o ambiente de trabalho deve permanecer adaptado para a pessoa que exerce o cargo, como para o seu tamanho e peso, tornando-se confortável as cadeiras e mesas, adequando a suas tarefas diárias, facilitando o manuseio do telefone, computadores, e ainda, que esse ambiente possa ter tranquilidade em alguns momentos, para que haja descanso físico e mental, impedindo assim o desconforto físico que geram as doenças ocupacionais.

Quanto aos instrumentos de prevenção utilizados, todos os funcionários entrevistados são favoráveis à ginástica laboral. Porém nem todos os fazem como mostra a figura 6.

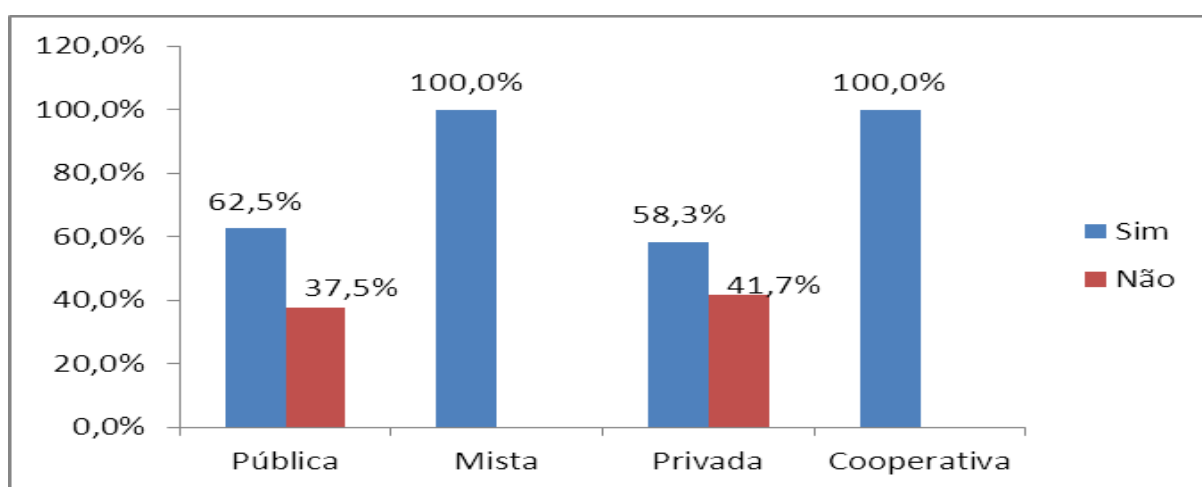


Figura: 6: É realizada Ginastica laboral?

Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

Nas instituições de economia mista e na cooperativa todos os funcionários realizam a ginástica laboral, sendo que na cooperativa, todos são obrigados a realizarem essa tarefa. De acordo com um dos entrevistados do banco de economia mista, a agência só obteve esse benefício de ginástica laboral após varias pessoas ficarem afastadas e com queixas de dores nos membros superiores. Isso trouxe ao banco o benefício de todos os dias serem realizada a ginástica laboral. Na Instituição privada 58,3% das pessoas responderam que é realizada a ginástica laboral. As outras 41,7% disseram que não, o que acontece é que a agência manda um profissional fisioterapeuta para ensinar exercícios, mas nunca o fazem, por isso não consideram isso como ginástica laboral. Na instituição pública acontece quase o mesmo que na privada, pois dos funcionários que responderam, 62,5%, disseram que fazem ginástica, já 37,5%, não realizam pois falta tempo e se fizerem, perdem tempo e causam acúmulo de tarefas.

Luersen (2009) afirma que a ginástica laboral busca aliviar a tensão causada pela atividade rotineira dos trabalhadores e que pode ser praticada antes, durante e após o horário de trabalho, visando benefícios tanto no trabalho como também pessoais.

Além de realizar a ginástica laboral, outra forma de evitar as doenças ocupacionais é realizar pausa para descanso. De acordo com o sindicato dos bancários a cada 50 minutos trabalhados o funcionário tem direito a 10 minutos de descanso. Assim, não basta parar e permanecer no seu local de trabalho, esperando calmamente o tempo passar para que a pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados contribuam para efetivamente para a prevenção das doenças ocupacionais. Especialistas da Medicina do trabalho alertam e orientam que é preciso, neste intervalo, desenvolver outras atividades, caminhar, fazer alongamento, pequenos exercícios, relaxar, etc. A figura 7, apresenta dados sobre os pesquisados sobre pausa e descanso.

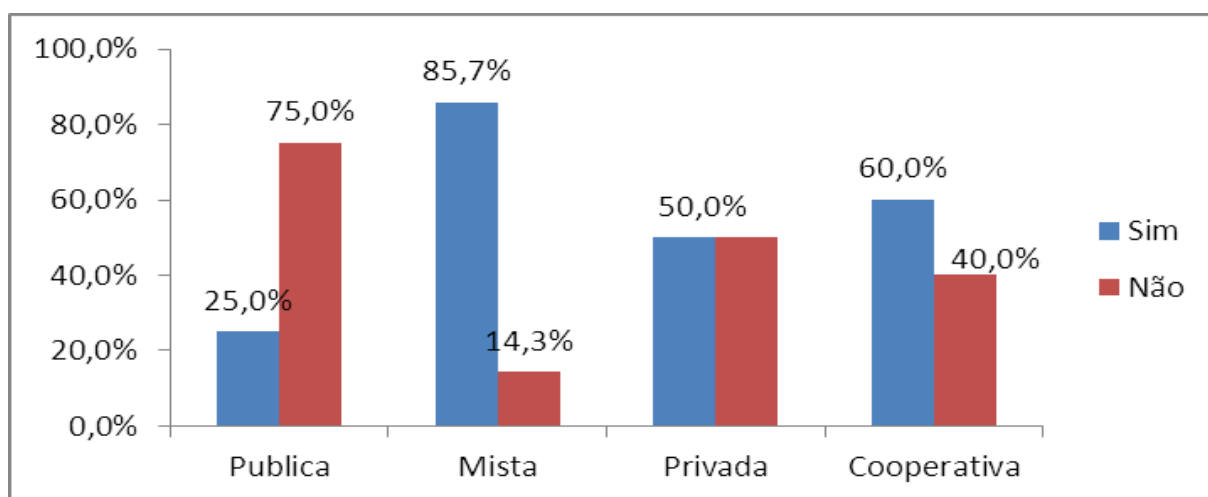


Figura 7: Pausa para descanso
Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

Conforme mostra a figura 7, na Instituição pública somente 25% realizam pausa para descanso, na mista 14,3% e na privada cresce esse percentual, onde 50% dos entrevistados afirmaram realizar a pausa. Já nas cooperativas, 40% dos entrevistados realizam a pausa para descanso. O que também contradiz com a realidade, pois se sabe que a pressão por parte dos superiores é bem maior que nas públicas, e que o numero reduzido de funcionários e o acúmulo de clientes ocorre principalmente nos banco privados, impedindo os mesmo de realizarem as referidas pausas.

Entre os entrevistados que não realizam pausa para descanso as justificativas são unânimes: falta de tempo, numero reduzido de funcionários, acúmulo de tarefas e respeito com os clientes; inclusive nas Cooperativas.

4.3 MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

Quanto à motivação e qualidade de vida, dos funcionários entrevistados, no geral, o salário foi o item apontado como o mais motivador, como mostra a figura 8.

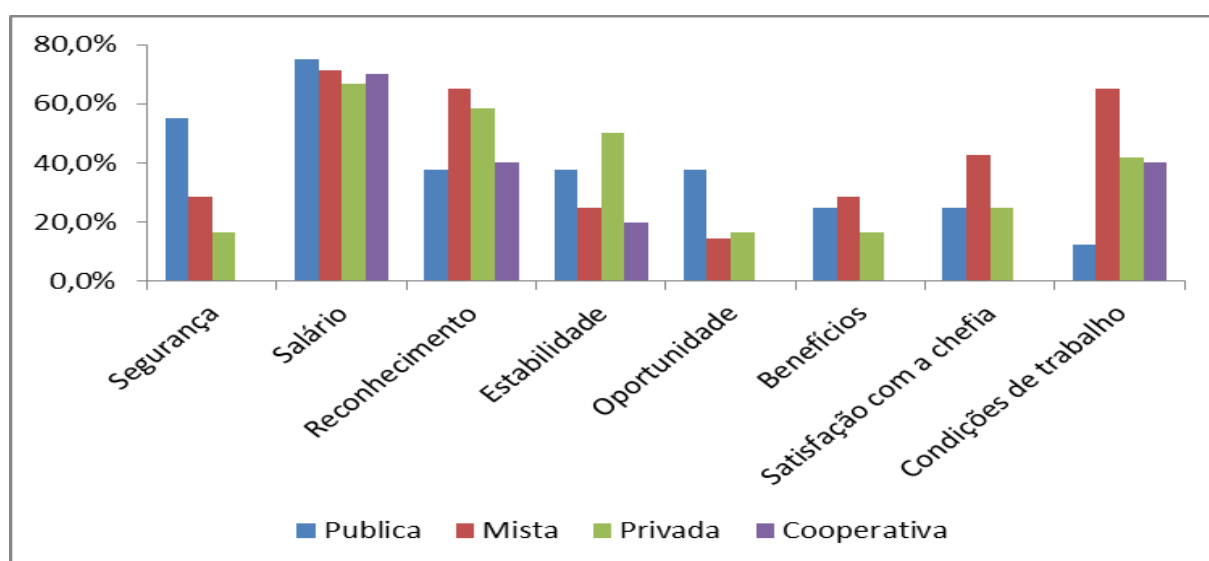


Figura 8: Estímulos que te mantem motivado

Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

A figura 8 evidencia os itens mais relevantes relativos a motivação e qualidade de vida registrados a partir das escolhas pelos pesquisados. Isso vem de encontro com a pirâmide de Maslow, pois é através do salário que a pessoa consegue suprir as necessidades do corpo, como fome, sede e abrigo, e outras necessidades.

Para Ferreira, Demutti e Gimenez (2010) as necessidades do corpo são a base para a teoria de motivação. Os autores consideram impossível listar as necessidades fisiológicas fundamentais, devido à impossibilidade de serem todas consideradas homeostáticas e por não considerar diversos prazeres sensoriais, que podem ser as metas do comportamento motivado. Entre os fatores que mantem os funcionários desmotivados o salário é o mais apontado, como mostra a figura 9.

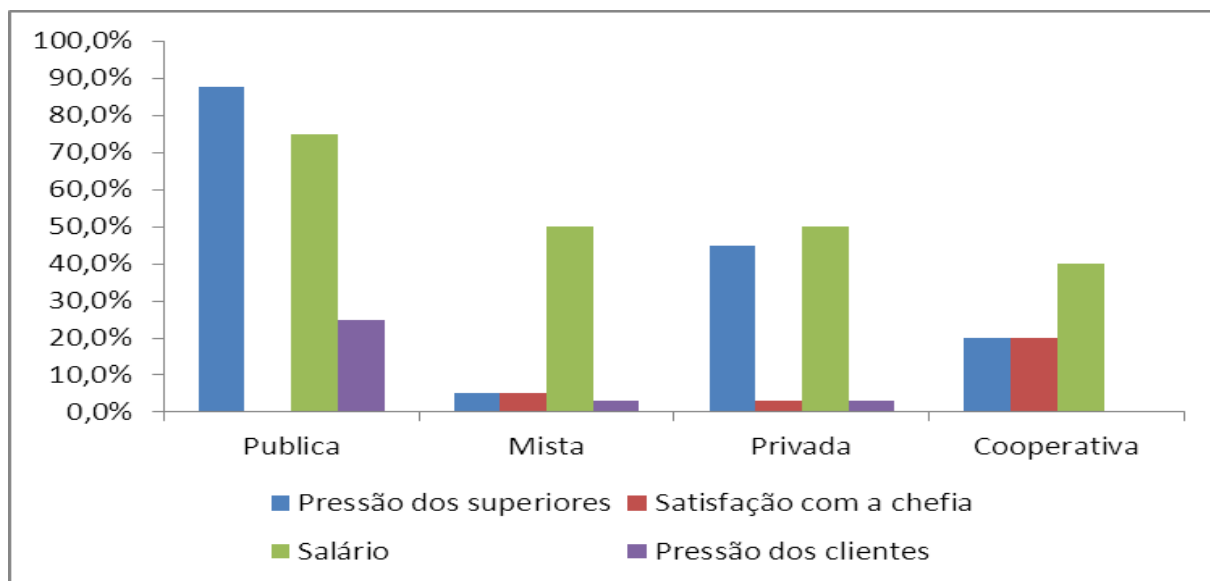


Figura 9: Estímulos que te mantem desmotivados
Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

Observa-se que na Instituição pública (fig. 9), o que mais desmotiva os funcionários é a pressão dos superiores, tendo como segundo lugar o salário. A pressão pelos superiores e também pelos clientes é a queixa principal de um entrevistado afirmando que às vezes se sente estressado, e tem sinais de depressão. Segundo Rocha (2003) a depressão é uma doença mental muito frequente nos dias de hoje, e se caracteriza principalmente pela diminuição acentuada do interesse, do prazer, alteração do sono, dificuldade para pensar e se concentrar, e em alguns casos até a ideia suicida.

Na instituição de iniciativa privada, o salário e a pressão com os superiores são apontados como os itens desmotivadores. Na Cooperativa e na Instituição Mista, conforme mostra a figura 9 o salário também vence como o item mais desmotivador. A queixa é geral quando se fala em salário nos bancos. Os bancários acreditam que ganham menos que o merecido, pois recebem pressão, há competição entre os colegas, tem-se o medo de demissão, e há o risco de sequestro e assalto, entre outros fatores, e por isso acreditam que merecem ganhar mais. Ao mesmo tempo em que trabalham em função do salário, o salário também se torna um item desmotivador, pois os bancários afirmam que ganham muito pouco.

Uma pessoa entrevistada do banco privado observou que a pressão psicológica é o que mais desencadeia os problemas de saúde dos bancários. E que para ter uma melhor qualidade de vida à mesma tem tentado se dedicar a sua família e mudar a rotina de sua vida, tendo mais tempo para as pessoas que ama (P2/2013). Para um ou outro funcionário do banco privado, qualidade de vida é estar estabilizado no emprego, tendo tempo para a família, e para curtir o filho, sem estar cansado de tudo (P1/2013). Para um funcionário da instituição de

economia mista, qualidade de vida é viver bem, no estado físico e mental (IM5/2013) Já uma funcionaria da cooperativa traduz qualidade de vida afirmando que é ter uma boa alimentação, um bom ambiente de trabalho e práticas de exercícios físicos regularmente já são para ela itens essenciais para uma boa qualidade de vida (C3/2013).

Para um dos funcionários do banco público qualidade de vida se trata de uma união de fatores como saúde, educação, segurança e fazer coisas que trazem bem estar.

Quanto às instalações, os pesquisados se mostraram satisfeitos, como mostra a tabela

1.

Você acha o banco adequado quanto há:		Sim	Não
Publica	Clima	75%	25%
	Luminosidade	100%	0%
	Poluição ambiente	88%	13%
	Ambiente toxicológico e bacteriano	100%	0%
Mista	Clima	100%	0%
	Luminosidade	100%	0%
	Poluição ambiente	86%	14%
	Ambiente toxicológico e bacteriano	71%	29%
Privada	Clima	92%	8%
	Luminosidade	92%	8%
	Poluição ambiente	100%	0%
	Ambiente toxicológico e bacteriano	83%	17%
Cooperativa	Clima	90%	10%
	Luminosidade	100%	0%
	Poluição ambiente	90%	10%
	Ambiente toxicológico e bacteriano	20%	80%

Tabela 1: Opinião dos funcionários sobre o ambiente de trabalho.

Fonte: Dados obtidos pela autora (2013)

De acordo com a tabela 1, a maioria dos bancários (mais de 50%) se mostraram satisfeitos quanto ao clima, luminosidade, poluição ambiente e ao ambiente toxicológico e bacteriano. O maior índice de insatisfação foi com a cooperativa, com respeito ao ambiente toxicológico e bacteriano, tendo o manuseio do dinheiro como o item mais apontado. No geral, as agências visitadas possuem um local climatizado, luminosidade adequada e existem funcionários terceirizados para cuidarem da limpeza, evitando assim que o ambiente fique sujo ou poluído. O manuseio do dinheiro se dá pelos caixas e tesoureiros, e esse é o principal transmissor de bactérias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo que foi verificar como as doenças ocupacionais têm afetado a qualidade de vida dos funcionários das instituições financeiras do município de Cacoal – RO, os dados obtidos refletem que, não somente as atividades repetitivas foram suficientes para desencadear os sintomas relativos às LER/DORT, mas também, fizeram parte o estresse, acompanhado devido sobrecarga de trabalho, a cultura organizacional, incluindo a forma de trabalhar de cada indivíduo de acordo com a sua maneira, ao modo de utilização de equipamentos, bem como, as condições ergonômicas do mobiliário de igual forma inadequado.

No presente estudo ficou evidenciado que as doenças ocupacionais têm afetado diretamente os funcionários bancários, pois existe a reclamação dos funcionários quando se fala em LER/DORT e o estresse. A queixa em geral é em função de muitos clientes e poucos funcionários, o que gera sobrecarga em seus afazeres, dando chances para o surgimento das doenças ocupacionais.

É inevitável que haja um equilíbrio entre as metas desejadas pelos gestores e as metas que podem ser realmente cumpridas pelos funcionários, pois a sobrecarga de tarefas impõe receio e até mesmo medo aos funcionários e como consequência causa desmotivação e insatisfação com o trabalho. No que refere à qualidade de vida os funcionários acreditam que é possível melhorar com a contratação de novos funcionários e melhoria nas máquinas e mobílias. Com a contratação de novos funcionários irá diminuir o problema, pois assim sendo, eles não precisam fazer função de 2 ou 3 pessoas ao mesmo tempo e não precisaram de horas extras com frequência; visto que o acúmulo de tarefas e o uso de mobílias já gastas, diminuem os movimentos repetitivos, prevenindo LER/DORT.

Como sugestão, ficou claro que a prevenção ainda é o melhor remédio. A prevenção se dá por meio da realização da ginástica laboral e a inclusão de pausas para descanso durante a jornada de trabalho e não exige grandes investimentos por parte das instituições. No entanto fazem-se necessário o uso de mobílias adequadas, respeitando as características dos trabalhadores, e o uso dos equipamentos devidamente adaptados as atividades rotineiras. A partir dos resultados verificou-se que, também há a necessidade de divulgação junto aos funcionários, das formas de prevenção de LER/DORT, através de textos explicativos, folder, boletins, cartazes ilustrativos, bem como, matérias de medicina preventiva.

Valem ressaltar que não existe programa de prevenção as doenças ocupacionais que funcione sem o apoio de toda a equipe; é necessário o apoio de todos dentro das organizações. Os funcionários ou colaboradores em conjunto com os superiores devem rever o ambiente de trabalho e propor as melhorias, sem ameaçar a saúde, segurança e a integridade ergonômica do grupo.

Outra forma de melhorar a qualidade de vida é a que vem sendo adotada por alguns dos pesquisados que afirmaram que procuram não se estressar com as preocupações do dia a dia, não levar problemas relacionado ao trabalho para casa, procuram praticar atividades físicas e ter uma boa alimentação, assim conseguem diminuir os efeitos que o estresse do banco causa, prevenindo assim, as doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Marco Antônio Bettine; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de Vida. Definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa.** São Paulo, Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.
- ALBREACH, K., BRADFORD, L. **Serviços com qualidade: a vantagem competitiva.** São Paulo: Makron, 1992.
- ARROBA, T.; JAMES, K. **Pressão no trabalho – stress: um guia de sobrevivência.** São Paulo: McGraw-Hill, 1988.
- BAÚ, Lucy Mara da Silva. **Intervenção ergonômica e fisioterápica como fator de redução de queixas musculoesqueléticas em bancários.** Porto Alegre, 2005.
- BITENCOURT, C e Colaboradores, **Qualidade de Vida no Trabalho: Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Boookman, 2004.
- BORGES, Livia; YAMAMOTO, Oswaldo. **O Mundo do Trabalho.** In: ZANELLI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt, (org.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil,** Porto Alegre, Artmed, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 21ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.
- DESLANDES, S. F. GOMES, R. MINAYO, C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 30 ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 2011.
- FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. **“A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional. Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho”** Seminários em Administração. Setembro de 2010.
- GAMA, Marcelo. **Doenças ocupacionais DORT nas instituições financeiras: um problema de gestão.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/doencas-ocupacionais-dort-nas-instituicoes-financeiras-um-problema-de-gestao/46434/>> Acesso em 14 Jun.2012.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.
- JUNIOR, Francisco Antônio Coelho; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges. **Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica brasileira.** Psico _ USF Impr Vol.9 no,2 Itatiba June/Dec. 2004.
- KOLTERMANN, Ione. **Estresse ocupacional em trabalhadores bancários: prevalência e fatores associados.** Universidade Católica de Pelotas (UCPel), Pelotas, RS, Brasil. 2011.
- LUERSEN, Cristiane Ingrid. **Doença ocupacional no Banco do Brasil: Um olhar sobre a especificidade de uma Agência.** Porto Alegre, 2009.

MALVEZZI, Sigmar; **Prefacio.** In: ZANELLI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt, (org.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, Porto Alegre, Artmed, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amauri. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana a Revolução Digital.** São Paulo: Atlas, 2007.

MAYO, Andrew. **O valor humana da empresa: valorização das pessoas como ativos.** Tradutora Julia Maria Pereira Torres. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

MAIER, Rubia Carla; JUNIOR, Guataçara dos Santos; KIVALESKI, João Luiz. **A Qualidade de vida no Trabalho (QVT) e Saúde: Enfoque no setor bancário.**

MASLOW, A. *Introdução à psicologia do ser.* Rio de Janeiro: Eldorado, 1962

MORIN, M. Estelle. Os sentidos do trabalho. **RAE - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS.** São Paulo. v 41, n. 3, p.8-19, Jul/Set. 2001

MARSON, Luciana Sousa Coelho; RODRIGUES, Martius Vicente Rodrigues; CALDERÓN, Patrícia Asuncion Loaiza; SANTOS, Ivonilda Carneiro. **A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: Um estudo com técnico-adimistrativos de uma universidade publica no estado do Rio de Janeiro.** VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 12 e 13 de agosto de 2011.

MINISTÉRIO DA PRIVIDÊNCIA SOCIAL, disponível em http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16_01_03_01.asp. Ultimo acesso: 11/04/2013 as 11:28 hr.

OLIVEIRA, Carlos Correia Luiz. **Doença invisível, medicina ambígua: a configuração clinica da LER/DORT.** Tese de Doutorado apresentado ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2006.

RIBEIRO, H. P. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER): uma doença emblemática.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 13, p.85-93, 1997.

RIBEIRO, Lenira. **Absenteísmo no setor Bancário: Analise de um programa de Intervenção.** Salvador, BA. 2004.

RICHARSDON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3, ed, São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional.** Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 8. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

ROCHA, Sandra. “ **O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda.**”: **sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários.** Universidade de Brasília. Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – PST. Brasília. 2003.

RODRIGUES, Denize Ferreira. **Cultura organizacional e ética empresarial: dois pesos, duas medidas?** 2012.

SILVA, Wilson Aparecido. **Gestão da Saúde no Ambiente de Trabalho: A Experiência com um Programa de Promoção da Saúde numa Empresa de Cosméticos.** Centro Universitário Senac. São Paulo. 2007.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS FUNCIONÁRIOS DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO MUNICÍPIO DE CACOAL – RO.

1 Dados Gerais

1.1 Idade:

1.2 Sexo: ☐ feminino ☐ masculino

1.3 Estado civil: ☐ casado ☐ solteiro ☐ separado / divorciado

1.4 Escolaridade:

☐ 2º grau ☐ nível superior ☐ pós-graduado ☐ mestrado / doutorado

☐ Outro: _____

2 Doenças Ocupacionais:

2.1 Qual a função que exerce atualmente?

☐ escriturário ☐ caixa ☐ assistente / supervisor ☐ gerente de contas ☐ gerente de agencia

☐ outro. _____

Há quanto tempo?

☐ ate 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ mais de 5 anos.

2.2 Quanto tempo é funcionário desta Instituição Bancaria?

☐ ate 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ mais de 5 anos.

2.3 Você já sofreu ou sofre algum tipo de doença ocupacional?

☐ sim ☐ não ☐ Qual? _____

2.4 Já ficou afastado por doença ocupacional?

☐ ate 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ mais de 5 anos ☐ nunca teve doença ocupacional.

2.5 Quantas vezes precisou se afastar para se recuperar da doença que deu o afastamento?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ou mais.

2.6 Qual o período de duração do último afastamento?

☐ ate 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ mais de 5 anos.

2.7 Quais as doenças ocupacionais que ocasionaram o afastamento?

☐ Ler/Dort ☐ Estresse ☐ Outra. Qual? _____

2.8 Você possui algum desconforto físico?

☐ sim ☐ não

2.9 Qual a função que exercia antes do afastamento?

☐ escriturário ☐ caixa ☐ assistente / supervisor ☐ gerente de contas ☐ gerente de agencia

☐ outro. _____

2.10 Quando retornou ao trabalho, continuou exercendo a mesma função que exercia quando do afastamento? ☐ sim ☐ não

2.11 E realizada ginástica laboral em sua agencia?

☐ sim ☐ não

2.12 Você é favorável a realização de ginástica laboral?

() sim () não. Por quê? _____

2.13 Você faz os intervalos para descanso?

() sim () Não. Por que? _____

3 Qualidade de Vida no Trabalho

3.1 Você acha adequado as máquinas e equipamentos disposição da realização das tarefas?

() sim () não. Por que? _____

3.2 Você acha o ambiente de trabalho adequado quanto ao:

Clima: () sim () não. Por que? _____

Luminosidade: () sim () não. Por que? _____

Poluição do ambiente: () sim () não. Por que? _____

Ambiente toxicológico e bacteriano: () sim () não. Por que? _____

3.3 Enumere em ordem de importância os elementos que definem qualidade de vida para você.

() saúde () moradia () lazer () atividade física () alimentação () educação () salários e benefícios. () status social

3.4 Quais os estímulos que o ambiente de trabalho oferece que te mantém motivado?

() salário () reconhecimento () estabilidade () satisfação com chefia () oportunidades

() segurança () condições de trabalho () benefícios () condições de trabalho.

3.5 Quais os elementos que mais te desmotivam no ambiente de trabalho?

() pressão dos superiores () pressão dos clientes () salário () satisfação com chefia

3.5 Deixe sua sugestão quanto ao tema DOENCAS OCUPACIONAIS e o que você faz para melhorar sua qualidade de vida no trabalho. _____

3.6 Na sua opinião, o que é qualidade de vida? _____ -
